

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT TK. IV PEMATANG SIANTAR

Muchti Yuda Pratama

Dosen Akper Kesdam I/Bukit Barisan Medan, Jalan Putri Hijau No. 17 Medan

Email: yudamuchti@yahoo.co.id; muchtiyuda@kesdam.ac.id

ABSTRACT

Service quality was assessed based on five dimensions: reliability, tangibles, assurance, and empathy. Decreased performance of nurses who took place at the Hospital Tk. IV Pematang Siantar due to decreased intrinsic motivation such as achievement, recognition, responsibility, opportunity to advance and the work itself that affect the performance of nurse executor.

This study aimed to analyze the influence of intrinsic motivation on the performance of nurses in Hospital Tk. IV Pematang Siantar in 2017. This type of research used analytic survey research method. The population was all implementing nurses who number 97 nurses. The number of samples were 61 nurses who were obtained by purposive sampling. Data analysis was done by using linear regression test.

The results showed that there was an effect of intrinsic motivation on the performance of nurse executor ($p < 0,05$). The most dominant variable to the performance of the nurse was the work itself which has the greatest coefficient value. The conclusion of this research that there was a significant influence of intrinsic motivation on the performance of nurse executor at Hospital Tk. IV Pematang Siantar.

Recommended to Head of Hospital Tk. IV Pematang Siantar in order to motivate their employees, especially the implementing nurses to improve performance for the improvement of the work.

Keywords: *intrinsic motivation, performance, nurses*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat pelaksana. Bagi tenaga perawat pelaksana di rumah sakit melakukan praktik perawat pelaksanaan

yang berupa pelayanan keperawat pelaksanaan yang dikenal dengan asuhan keperawatan.

Berdasarkan survei awal di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar diperoleh bahwa masih banyak keluhan ketidakpuasan pasien dari pelayanan rawat jalan yang terlalu lama dalam melayani registrasi awal dan pelayanan rawat inap pasien tidak mendapatkan pelayanan dengan ramah dari perawat pelaksana. Begitu juga dengan kedisiplinan kehadiran

perawat pelaksana dimana ketepatan waktu hadir tidak tepat dari waktu yang ditetapkan manajemen sehingga terjadi masalah kecemburuan terhadap perawat pelaksana lainnya.

Motivasi kerja terkait erat dengan ada tidaknya perhatian dan komitmen para pengambil kebijakan dalam organisasi dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, baik yang sifatnya materil maupun non materil. Dalam konteks pemikiran demikian, maka kepentingan organisasi haruslah searah dengan kepentingan karyawan agar nantinya menciptakan prestasi kerja yaitu produktivitas kerja yang maksimal (Robbins, 2001).

METODE PENELITIAN

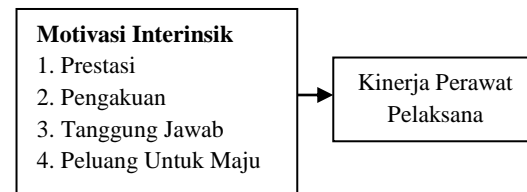
Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat pelaksana pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari–Mei tahun 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar yaitu sebanyak 97 perawat pelaksana pelaksana. Sampel pada penelitian ini

adalah perawat pelaksana Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar sebanyak 61 perawat pelaksana pelaksana.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Definisi Operasional

1. Prestasi yaitu hasil yang dapat dicapai oleh seorang perawat pelaksana setelah melaksanakan tugas sebagai perawat pelaksana.
2. Pengakuan orang lain yaitu pengakuan rekan kerja atau atasan terhadap keberadaan tenaga perawat pelaksana yang merupakan bagian dari sistem pelaksanaan pelayanan kesehatan.
3. Tanggung jawab yaitu rasa keterpanggilan dan tuntutan dalam diri seorang tenaga perawat pelaksana dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang perawat pelaksana.
4. Peluang untuk kemajuan yaitu kesempatan yang diperoleh perawat pelaksana dalam meningkatkan pelayanan kesehatan dari aspek pelayanan keperawatan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan Data primer yaitu

pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah disediakan, sedangkan data sekunder dilakukan dengan cara melihat dokumen pada Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar sesuai dengan kebutuhan data penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan data yang dilakukan pada setiap variabel dari hasil penelitian. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

Analisis Bivariat

Analisis Bivariat adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel tersebut digunakan analisis *chi-square*, pada batas kemaknaan perhitungan statistik *p value* (0,1). Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai $p \leq p \text{ value}$ (0,1) maka dikatakan (H_0) ditolak, artinya kedua variabel secara statistik mempunyai hubungan yang signifikan. Kemudian untuk menjelaskan adanya asosiasi (hubungan) antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis tabulasi silang.

Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (prestasi, penghargaan, tanggung jawab,

kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri) terhadap variabel dependen (kualitas pelayanan keperawat pelaksanaan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prestasi

Berdasarkan hasil penelitian dengan distribusi frekuensi Prestasi Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, diketahui bahwa mayoritas prestasi perawat pelaksana kategori baik sebanyak 28 org (45,9%) dan minoritas kategori buruk sebanyak 15 orang (24,6%).

Pengakuan

Berdasarkan hasil penelitian dengan distribusi frekuensi Pengakuan Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, diketahui bahwa mayoritas pengakuan perawat pelaksana kategori baik sebanyak 28 orang (44,3%) dan minoritas kategori buruk sebanyak 14 orang (21,3%)

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian dengan distribusi frekuensi Tanggung Jawab Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, diketahui bahwa mayoritas tanggung jawab perawat pelaksana kategori baik sebanyak 27 orang (44,3%) dan minoritas kategori buruk sebanyak 13 orang (21,3%).

Kesempatan Untuk Maju

Berdasarkan hasil penelitian dengan distribusi frekuensi Kesempatan Untuk Maju Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, diketahui bahwa mayoritas kesempatan untuk jawab perawat pelaksana kategori baik sebanyak 30 orang (49,2%) dan minoritas kategori buruk sebanyak 14 orang (23,0%).

Kinerja Perawat pelaksana

Berdasarkan hasil penelitian dengan distribusi frekuensi Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, diketahui bahwa mayoritas kinerja perawat pelaksana yang baik sebanyak 31 orang (50,8%) dan minoritas kinerja perawat pelaksana kategori kurang sebanyak 12 orang (19,7%).

Uji Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen (prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk maju) dengan variabel dependen (kinerja perawat pelaksana) dengan menggunakan *chi-square* di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar.

Hubungan Prestasi dengan Kinerja

Tabel 1 Tabulasi Silang Antara Prestasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Prestasi	Kinerja Perawat pelaksana						Total	Sig (p)	
	Buruk		Sedang		Baik				
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Buruk	5	8,2	5	8,2	5	3,2	15	24,6	0,041
Sedang	2	3,3	8	13,1	8	13,1	18	29,5	
Baik	5	8,2	5	8,2	18	29,5	28	45,9	
Total	12	19,7	18	29,5	31	50,8	61	100,0	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 61 responden di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, paling banyak responden berpendapat baik sebanyak 28 orang (45,9%) yang mana 18 orang (29,5%) mengatakan kinerja baik, 5 orang (8,2%) mengatakan sedang, 5 orang (8,2%) mengatakan buruk, selanjutnya pendapat sedang sebanyak 18 orang (29,5%) yang terdiri mengatakan baik sebanyak 8 orang (13,1%) yang sedang sebanyak 8 orang (13,1%) dan yang buruk sebanyak 18 orang (23,4%) sedangkan paling sedikit responden berpendapat buruk sebanyak 15 orang (24,6%) yang mengatakan buruk sebanyak 5 orang (8,2%) yang sedang 5 orang (8,5%) dan yang baik sebanyak 5 orang (8,2%).

Berdasarkan hasil uji *chi square* memperlihatkan bahwa nilai signifikansi (p) 0,041 atau < nilai sig α (0.050). Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan

antara prestasi dengan kinerja perawat pelaksana.

Hubungan Pengakuan dengan Kinerja Perawat pelaksana

Tabel 2 Tabulasi Silang Antara Pengakuan Dengan Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Prestasi	Kinerja Perawat pelaksana						Total	Sig (p)	
	Buruk		Sedan		Baik				
	g								
	f	%	f	%	f	%			
Buruk	3	4,9	5	8,2	6	9,8	14	23	0,026
Sedang	3	4,9	7	11,5	9	14,8	18	31,1	
Baik	6	9,8	6	9,8	16	26,2	28	45,9	
Total	12	19,7	18	29,5	31	50,8	61	100	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 61 responden di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, paling banyak responden berpendapat baik sebanyak 28 orang (45,9%) yang mana 16 orang (26,2%) mengatakan kinerja baik, 6 orang (9,8%) mengatakan sedang, 6 orang (9,8%) mengatakan buruk, selanjutnya pendapat sedang sebanyak 19 orang (31,1%) yang terdiri mengatakan baik sebanyak 9 orang (14,8%) yang sedang sebanyak 7 orang (11,5%) dan yang buruk sebanyak 3 orang (4,9%) sedangkan paling sedikit responden berpendapat buruk sebanyak 15 orang (24,6%) yang mengatakan buruk sebanyak 3 orang (4,9%) yang sedang 5 orang (8,2%) dan yang baik sebanyak 6 orang (9,8%).

Berdasarkan hasil uji chi square memperlihatkan bahwa nilai signifikasi (p)0,026 atau < nilai sig α (0.050). Hal ini

membuktikan bahwa terdapat hubungan antara prestasi dengan kinerja perawat pelaksana.

Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Perawat pelaksana

Tabel 3 Tabulasi Silang Antara Tanggung Jawab Dengan Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Prestasi	Kinerja Perawat pelaksana						Total	Sig (p)	
	Buruk		Sedang		Baik				
	f	%	f	%	f	%			
Buruk	1	1,6	7	11,5	6	8,2	13	21,3	0,043
Sedang	4	6,6	4	6,6	13	21,3	21	34,4	
Baik	7	11,5	7	11,5	13	21,3	27	44,3	
Total	12	19,7	18	29,5	31	50,8	61	100	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 61 responden di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, paling banyak responden berpendapat baik sebanyak 27 orang (44,3%) yang mana 13 orang (21,3%) mengatakan kinerja baik, 7 orang (11,5%) mengatakan sedang, 7 orang (11,5%) mengatakan buruk, selanjutnya pendapat sedang sebanyak 21 orang (34,4%) yang terdiri mengatakan baik sebanyak 13 orang (21,3%) yang sedang sebanyak 4 orang (6,6%) dan yang buruk sebanyak 4 orang (6,6%) sedangkan paling sedikit responden berpendapat buruk sebanyak 13 orang (21,3%) yang mengatakan buruk sebanyak 1 orang (1,6%) yang sedang 7 orang (11,5%) dan yang baik sebanyak 5 orang (8,2%).

Berdasarkan hasil uji *chi square* memperlihatkan bahwa nilai signifikasi

(p)0,043 atau < nilai sig α (0.050). Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara prestasi dengan kinerja perawat pelaksana.

Hubungan Kesempatan Untuk Maju dengan Kinerja Perawat pelaksana

Tabel 4 Tabulasi Silang Antara kesempatan Untuk Maju Dengan Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Kinerja Perawat pelaksana									Sig (p)
Prestasi	Buruk		Sedang		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Buruk	2	3,3	5	8,2	7	11,5	14	23,0	0,020
Sedang	3	4,9	6	9,8	8	13,1	17	27,9	
Baik	7	11,5	7	11,5	16	26,2	30	49,2	
Total	12	19,7	18	29,5	31	50,8	61	100	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 61 responden di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, paling banyak responden berpendapat baik sebanyak 30 orang (49,2%) yang mana 16 orang (26,2%) mengatakan kinerja baik, 7 orang (11,5%) mengatakan sedang, 7 orang (11,5%) mengatakan buruk, selanjutnya pendapat sedang sebanyak 17 orang (27,9%) yang terdiri mengatakan baik sebanyak 8 orang (13,1%) yang sedang sebanyak 6 orang (9,8%) dan yang buruk sebanyak 3 orang (4,9%) sedangkan paling sedikit responden berpendapat buruk sebanyak 14 orang (23,0%) yang mengatakan buruk sebanyak 2 orang (3,3%) yang sedang 5 orang (8,2%) dan yang baik sebanyak 7 orang (11,5%).

Berdasarkan hasil uji *chi square* memperlihatkan bahwa nilai signifikasi (p)0,020 atau < nilai sig α (0.050). Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara prestasi dengan kinerja perawat pelaksana.

Analisis Multivariat

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui faktor pengaruh intrinsik terhadap kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar dengan menggunakan *Uji Regression linier berganda*.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji-F memberikan hasil nilai $F_{hitung} = 23.992$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 3.87$ atau $df = 60$ pada taraf kepercayaan 0.95% (0.05). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansinya < sig α (0.05), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga karena nilai F_{hitung} (23.992) > nilai F_{tabel} (3.87) dan nilai sig-F (0.001) < nilai sig- α (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa uji simultan menggunakan uji – F, dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat pelaksana.

PEMBAHASAN

Pengaruh Prestasi Terhadap Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Berdasarkan analisis multivariat pengaruh prestasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar diperbolehkan nilai probabilitasnya p (0,043). Artinya, ada pengaruh prestasi dengan kinerja perawat pelaksana. Demikian juga pada analisis regresi linear menunjukkan ada pengaruh prestasi terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar.

Berdasarkan hasil penelitian, prestasi perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawat pelaksanaan tertinggi berada pada kategori baik (45,9%), kategori sedang (29,5) dan kategori buruk (24,6%).

Beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara prestasi dengan kualitas pelayanan keperawat pelaksanaan, seperti penelitian Juliani (2007), tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi didapat ($p=0.128$), menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan prestasi perawat pelaksana terhadap kinerja perawat pelaksana.

Menurut McClelland (1991), dikutip oleh Robin (2003) dan Mangkunegara (2006), dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi yang diinginkannya.

Berdasarkan pengamatan di lapangan peneliti melihat bahwa perawat pelaksana tidak pernah memperoleh prestasi yang membanggakan atas usahanya dalam meningkatkan hasil kerja di rumah sakit serta perawat pelaksana kadang-kadang member masukan dan saran yang berarti atas masalah yang dihadapi rumah sakit.

Diharapkan pimpinan rumah sakit lebih memprioritaskan peningkatan prestasi perawat pelaksana serta menerima setiap masukan dan saran yang berarti atas masalah yang dihadapi rumah sakit.

Pengaruh Pengakuan Terhadap Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Berdasarkan analisis multivariat pengaruh pengakuan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, diperbolehkan nilai probabilitasnya p (0,002). Artinya, ada pengaruh pengakuan dengan kinerja perawat pelaksana. Demikian juga pada analisis regresi linear menunjukkan ada pengaruh pengakuan terhadap kinerja

perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar.

Berdasarkan hasil penelitian, pengakuan dalam melaksanakan pelayanan keperawatan tertinggi berada pada katagori baik (45,9%), kategori sedang (31,1%) dan kategori buruk (23,0%).

Menurut Gibson (1996) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerjasama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam yaitu : (a) motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan financial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif; dan (b) motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk financial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian penghargaan, pengakuan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Berdasarkan pengamatan di lapangan peneliti melihat bahwa perawat pelaksana tidak pernah mendapat pengakuan seperti pemilihan perawat pelaksana teladan sebagai pelaksana keperawat pelaksanaan serta kadang-kadang mendapat pengakuan atas hasil kerja seperti pujian dari pasien dan keluarga pasien, pengakuan secara langsung dari teman sejawat, dari atasan langsung dalam penerapan asuhan keperawat pelaksanaan, dan atas hasil kerja dari tempat bekerja. Diharapkan

pihak rumah sakit lebih meningkatkan penghargaan/pengakuan kepada perawat pelaksana terutama dari pimpinan rumah sakit seperti pemilihan perawat pelaksana teladan setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan dan penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana dapat bekerja lebih optimal.

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Berdasarkan analisis multivariat pengaruh tanggung jawab dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, diperbolehkan nilai probabilitasnya p (0,002). Artinya, ada pengaruh tanggung jawab dengan kinerja perawat pelaksana. Demikian juga pada analisis regresi linear menunjukkan ada pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar.

Berdasarkan hasil penelitian, tanggung jawab perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan tertinggi berada pada katagori baik (44,3%), kategori sedang (34,4%) dan kategori buruk (21,3%).

Nursalam (2007), menjelaskan bahwa praktik keperawatan adalah tindakan mandiri perawat pelaksana professional melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan lain

dalam memberikan asuhan keperawat pelaksanaan atau sesuai dengan lingkungan wewenang dan tanggung jawabnya. Menurut Filippo dalam Timpe (1999) menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dalam sebaik-baiknya sesuai dengan penghargaan yang diterima.

Berdasarkan pengamatan di lapangan peneliti melihat bahwa perawat pelaksana selalu bertanggung jawab terhadap pelaksanaan asuhan keperawat an yang dilakukan, dalam pelaksanaan pelayanan keperawat pelaksanaan, kesalahan prosedur yang dilakukan dalam melaksanakan pelayanan keperawatan, memelihara fasilitas rumah sakit, dan meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang tepat. Diharapkan perawat pelaksana lebih meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan terutama dalam memelihara fasilitas rumah sakit serta dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Pengaruh Kesempatan Untuk Maju Terhadap Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Berdasarkan analisis multivariat pengaruh kesempatan untuk maju dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar, diperoleh nilai probabilitasnya p (0,006). Artinya, ada

pengaruh kesempatan untuk maju dengan kinerja perawat pelaksana. Demikian juga pada analisis regresi linear menunjukkan ada pengaruh kesempatan untuk maju terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar.

Berdasarkan hasil penelitian, kesempatan untuk maju perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawat pelaksanaan tertinggi berada pada katagori baik (49,2%), kategori sedang (27,9%) dan kategori buruk (23,0%).

Menurut Herzberg yang dikutip dari Rambe (2002), yang mengatakan ada beberapa rangkaian motivasi seperti perkembangan pekerjaan, pengakuan dan penghargaan yang apabila tidak ada maka kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan yang sangat tinggi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Pigors dan Myers dalam Arep A. Dan Tanjung (2003), promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, *prestise* atau status yang lebih, skill yang lebih besar dan khususnya naiknya tingkat upah atau status yang lebih, *skill* yang lebih besar dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

Berdasarkan pengamatan di lapangan peneliti melihat bahwa perawat pelaksana selalu diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan keperawat pelaksanaan, pelatihan yang

berhubungan dengan suatu keahlian keperawat pelaksanaan, urusan kenaikan pangkat perawat pelaksana lanar, perawat pelaksana diajukan sebagai anggota komite keperawat pelaksanaan atau jabatan fungsional strategi lainnya, dan diberi kesempatan untuk meningkatkan potensi diri perawat pelaksana dengan mengikuti banyak pelatihan terutama yang berhubungan dengan suatu keahlian keperawat pelaksanaan yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawat pelaksanaan yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawat pelaksanaan di rumah sakit serta bagi perawat pelaksana yang berprestasi diajukan sebagai anggota komite keperawatan atau jabatan fungsional strategis lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan tanggung jawab terhadap kinerja perawat pelaksana, hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linear dimana nilai taraf signifikan probabilitas (p)<0,05 yaitu sebesar 0,045.
2. Terdapat pengaruh signifikan kesempatan untuk maju terhadap kinerja perawat pelaksana, hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linear dimana nilai taraf signifikan probabilitas (p)<0,05 yaitu sebesar 0,006.
3. Terdapat pengaruh signifikan pengakuan terhadap kinerja perawat pelaksana, hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linear dimana nilai taraf signifikan probabilitas (p)<0,05 yaitu sebesar 0,002.

Saran

1. Bagi Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar

Diharapkan kepada kepala rumah sakit agar dapat lebih memotivasi pegawainya terutama perawat pelaksana, sangat baik bila kualitas perawat pelaksana ditingkatkan dengan adanya pelatihan dan pengembangan bagi seluruh perawat pelaksana baik di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) maupun perilaku serta dilaksanakannya pemilihan perawat pelaksana teladan setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan demi memotivasi perawat pelaksana agar dapat bekerja lebih optimal.

2. Bagi Perawat pelaksana Pelaksana

Diharapkan kepada perawat pelaksana agar dapat meningkatkan disiplin, loyalitas, tanggung jawab serta kinerja dalam melaksanakan tugas melayani keluhan pasien.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit khususnya faktor ekstrinsik yang belum diteliti oleh penelitian sebelumnya seperti faktor gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan,

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Tjandra Yoga, 2003. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Andriyani, R., 2003. *Analisis Pengaruh Intensif terhadap Kualitas Pelayanan dengan Motivasi sebagai variable Moderating di Ruang Rawat Inap RSUD PTP II Tanjung Merawa*. Medan.
- Antoni, Feri, 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Oriental Tugas dan Oriental Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Tesis : Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Asmawi, Sahlan. 2002. *Teori Motivasi, Pendekatan Psikiologi Industri*. Studi Ekspres, Jakarta.
- Depkes RI, 2005. *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta.
- Gibson, L., 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-8. Kincaid Profesor.
- Handoko, T Tani, 2003. *Manajemen*. Edisi Ke-2, Yogyakarta.
- Hasan, M., 2003, *Analisis Motivasi Kerja Perawat pelaksana Dengan Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kota Banda Aceh*, Medan : Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, Melayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliani, 2007, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat pelaksana Pelaksana di Instansi Rawat Inap RSUD Dr. Pringadi Medan Tahun 2007*. Tesis Sekolah Pasca Sarjana Reka Cipta, Bandung.
- Kirom, Bahrul, 2010. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Kosumen*. Pusaka Reka Cipta, Bandung.
- Lupioadi, R., 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat, Jakarta.
- _____, 2010. *Profil RSUD Dr. R.M. Djoelham Kota Binjai*. Binjai.
- Mengkunegara, Probo, Anwar, 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta.
- Moenir, 1998. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi Rineka Cipta, Jakarta.
- Nursalam, 2002. *Manajemen Keperawat pelaksanaan : Aplikasi dan Praktik Keperawat pelaksanaan Profesional*. Salemba Medika, Jakarta
- _____, 2007. *Manajemen Keperawat pelaksanaan: Aplikasi dalam Praktik Keperawat pelaksanaan Profesional*. Edisi Ke-2. Salemba Medika. Jakarta.
- _____, 2011. *Manajemen Keperawat pelaksanaan: Aplikasi dalam Praktik Keperawat*

- pelaksanaan Profesional*. Edisi Ke-3. Salemba Medika. Jakarta.
- Purwanto, E.A., 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Gaya Media, Yogyakarta.
- Rohayati, 2003. *Hubungan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Sikap Pelayanan kepada Pasien di RSU Pringadi Medan*. Medan : Skripsi FKM Universitas Sumatera Utara.
- Saydam, Gouzali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen Jilid 2)*. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Sadarmayanti, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
- Suarli, S, dan Bahtir, Yahya, 2002. *Manajemen Keperawat pelaksanaan dengan Pendekatan Praktis*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiarto, 2002. *Strategi Menaklukkan Pasar : Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabet, Bandung.
- Supriani, 2008, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan Tahun 2008*. Skripsi Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Helvetia, Medan.
- Timpe, A.D., 1999. *Seni Ilmu dan Seni Motivasi Pegawai*. Media Komputindo, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy, 2006. *Pemasaran Jasa*. Bayumedia, Malang.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Waginem, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja Perawat pelaksana Terhadap Kualias Pelayanan Keperawat pelaksanaan di Rumah Sakit Tembakau Deli Medan Tahun 2008*. Skripsi Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Helvetia, Medan.